

REGARDS

QUALITY OF WORK INDEX 2021

Anhaltende Unzufriedenheit

Tessie Jakobs

Nachdem die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitssituation 2020 pandemiebedingt stark abgenommen hatte, stagnierte sie 2021 auf dem niedrigen Niveau des Vorjahres.

„Dans le cadre de la crise sanitaire persistante, le moral des travailleurs continue à se dégrader, leur bien-être étant au plus bas et leur santé mentale étant fortement affectée“, so das ernüchternde Fazit des Quality of Work Index 2021, der am Donnerstag in der Salaratskammer (CSL) vorgestellt wurde.

Seit 2014 arbeitet die CSL diesen jährlich zusammen mit der Universität Luxemburg und dem Forschungsinstitut Infas aus. Insgesamt 2.594 Personen zwischen 16 und 64 Jahren wurden von Juni bis Oktober 2021 zu diesem Zweck befragt. Nachdem der Index zwischen 2019 und 2020 deutlich gefallen war (woxx 1617), stabilisierte er sich 2021 auf dem niedrigeren Niveau des Vorjahres.

Vorab eine der wenigen positiven Entwicklungen: Sowohl die körperliche Belastung als auch die wahrgenommene Unfallgefahr ist über die Jahre gesunken. Die negativen Tendenzen der vergangenen Jahre wurden allerdings ebenfalls bestätigt: Zufriedenheit, Motivation und Wohlbefinden hatten 2021 den niedrigsten Wert seit dem Anfang der Messreihe. Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben, Zeitdruck, Burnout, gesundheitliche Probleme und emotionale Anforderungen dagegen den höchsten. Mehr Befragte denn je beklagten

2021 unzureichendes Mitspracherecht und Feedback sowie mangelnde Zusammenarbeit und Autonomie. „La crise sanitaire avec toutes ses contraintes supplémentaires rend plus visible et insupportable le déséquilibre croissant entre travail et vie privée, confirmant et aggravant au passage les inégalités, comme celles en défaveur des femmes et des salariés qui sont parents“, kommentieren die Forscher*innen diese Entwicklung.

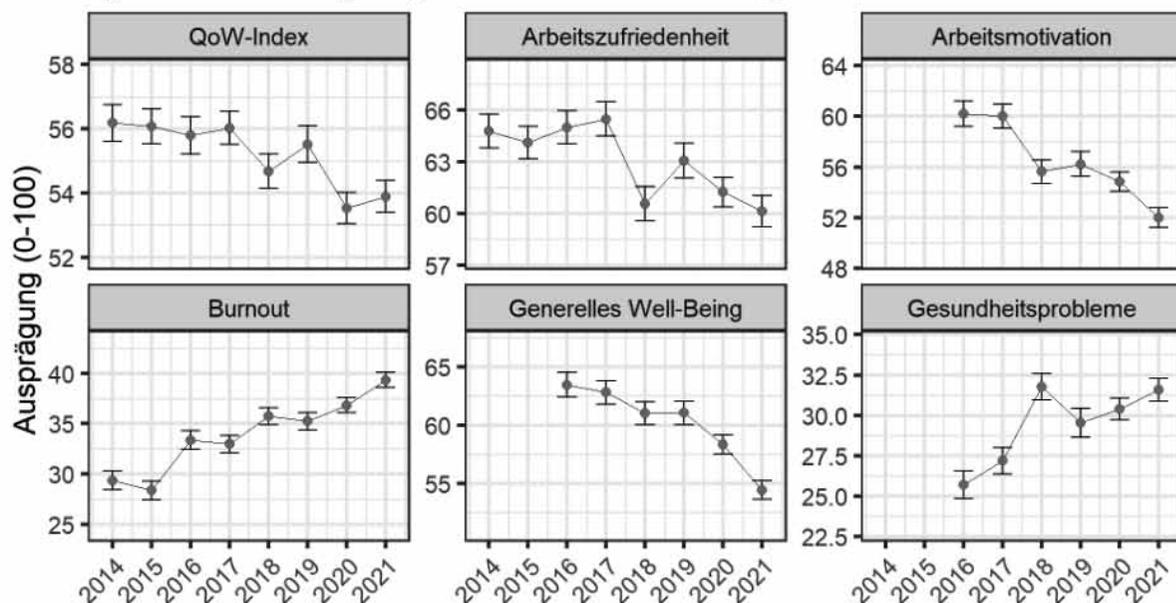
Die Pandemie, so der Arbeitspsychologe David Büchel im Rahmen der gestrigen Pressekonferenz, habe zwei Kategorien von Arbeiter*innen hervorgebracht: Solche, die sich auf die Arbeit von zuhause aus umstellen mussten und solche, die unter unangenehmen Bedingungen vor Ort arbeiten müssen. Was beiden Gruppen gemeinsam sei: Sie wurden durch die Pandemie in diese Situation gedrückt und empfanden die Umstellung im Schnitt als belastend.

Besonders alarmierend ist die Entwicklung in puncto psychische Gesundheit: So verfügten 25 Prozent der Befragten über ein moderates Depressionsrisiko, bei 15 Prozent ist das Risiko sogar erhöht. In beiden Kategorien sind das 4 Prozentpunkte mehr als noch 2020. 6 Prozent gaben an, schon Suizid in Betracht gezogen zu haben – mehr als in irgendeinem anderen Jahr seit 2014.

Die ernüchternden Studienergebnisse veranlassten Büchel am Donnerstag zur Frage: „Müssen wir uns auf eine Welle an Kündigungen einstellen, wie sie auch schon in anderen westlichen Ländern beobachtet



Abbildung 5: Entwicklung des QoW-Index und der Well-Being-Dimensionen.



QUELLE: CSL

werden konnte?“ Tatsächlich lag der Prozentsatz derer, die über einen Berufswechsel nachdenken, im vergangenen Jahr mit 24 Prozent um rund 5 Prozentpunkte höher als in den 5 Jahren davor. In ihrer Studienzusammenfassung formuliert die CSL eine Hypothese dazu: „Le fait de devoir rester à la maison ou, pour beaucoup d'autres, de devoir travailler dans des conditions dangereuses, a conduit à une prise de conscience accrue du rôle déséquilibré que joue le travail dans leurs vies et de la recherche du sens ou du but du travail“. Das habe viele Arbeitnehmer*innen dazu veranlasst, ihre Karriere, ihre Arbeitsbedingungen und ihre langfristigen Ziele zu überdenken.

Der feine Unterschied

Neben generellen Tendenzen erlaubt der Quality of Work Index zudem Vergleiche zwischen unterschiedlichen Arbeitnehmer*innengruppen. So wird etwa nach Alter, Geschlecht, Wohnland, Befristung, Vorgesetztenstatus, Beschäftigungsumfang und Betriebsjahren differenziert.

Auffällige Unterschiede zeigen sich etwa in puncto Geschlecht, Vorgesetztenstatus und Betriebsgröße. Männer schätzten ihre Arbeitszufriedenheit, Autonomie und Beförderungsmöglichkeiten höher ein als Frauen. Sie fühlten sich zudem besser in Entscheidungsprozesse eingebunden. Frauen dagegen schätzten das Unfall- und Burnout-Risiko sowie die emotionalen Anforderungen höher und den Jobwechsel schwieriger

ein als Männer. Die befragten Frauen zeigten sich zudem zufriedener mit ihrem Gehalt.

Arbeitnehmer*innen mit Vorgesetztenstatus verfügten im Vergleich zu Arbeitnehmer*innen ohne Vorgesetztenstatus über eine höhere subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität. Einen auffallenden Unterschied gibt es auch in puncto Kinder: Eltern schätzen ihre Beförderungschancen deutlich niedriger ein als kinderlose Arbeitnehmer*innen.

Alles in allem scheinen junge, kinderlose Männer mit Vorgesetztenstatus was die Qualität ihres Arbeitslebens betrifft am besten dazustehen.

Work-Life-Disbalance

Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben haben sich für alle Gruppen verschlimmert, je nach Demografie und Berufsmerkmalen sind sie jedoch unterschiedlich stark ausgeprägt: Menschen in einer Beziehung und/oder mit Kindern leiden stärker darunter als solche ohne Kinder und Singles. Für Frauen stellt sich die Problematik zudem in höherem Maße als für Männer. Auch der Umstand, dass zunehmend auf Homeoffice zurückgegriffen wird, hat sich nicht positiv auf die Work-Life-Balance ausgewirkt.

Arbeiteten 2017 nur 13 Prozent der Arbeitnehmer*innen ganz oder partiell von zu Hause aus, so lag der entsprechende Wert 2021 bei 40 Prozent. Dabei besteht kein signifikanter Unterschied zwischen Ortsansässigen und Grenzgänger*innen. Anders als noch 2020, wo das Verhältnis aus-

geglichen war, greifen mittlerweile 9 Prozent mehr Frauen als Männer auf Homeoffice zurück.

Punktuell wirkt sich das Homeoffice sehr positiv aus: Es steigert die Autonomie, reduziert die körperlichen Anforderungen sowie die Gefahr gemobbt zu werden. Menschen, die regelmäßig von zu Hause aus arbeiten, beklagen jedoch höhere mentale Anforderungen und mehr Zeitdruck als Menschen, die auf Homeoffice verzichten. Anders als man erwarten könnte, ändert, die Möglichkeit von zuhause aus zu arbeiten nichts Wesentliches an der Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen. Am Donnerstag ging die CSL-Präsidentin Nora Back näher auf die Gründe dafür ein: Im Homeoffice müssten Privatangelegenheiten – wie etwa die Kindererziehung – oftmals parallel zur Arbeit erledigt werden. Zudem seien die Arbeitszeiten tendenziell unregelmäßiger und erhöhter als am Arbeitsplatz. Der Mangel an Realkontakten mit den Arbeitskolleg*innen tue manchen ebenfalls nicht gut, so Back.

Ein ebenso gemischtes Bild bietet sich in puncto Teilzeitarbeit. Auf den ersten Blick scheinen in Teilzeit Arbeitende tendenziell besser dran zu sein als in Vollzeit Arbeitende: Sie empfinden den Zeitdruck, die mentalen Anforderungen und die körperliche Belastung als niedriger, sind zufriedener mit ihrem Einkommen und werden weniger gemobbt. Auf der Gegenseite geben sie im Vergleich zu den in Vollzeit Arbeitenden an, den Jobwechsel als schwieriger und die Beförderungschancen als geringer zu empfinden.

Die generelle Arbeitszufriedenheit ist letzten Endes für beide Gruppen gleich niedrig.

Der Quality of Work Index bietet jedoch nicht nur Feststellungen, sondern gibt auch Empfehlungen. Diese betreffen vor allem die Work-Life-Balance – ein Problem, das laut CSL im Rahmen der Pandemie „flagrant“ geworden ist.

Im Bericht wird bemängelt, dass die im Juli 2019 in Kraft getretene europäische Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, noch nicht ins luxemburgische Recht übertragen worden ist. Im November 2020 hatte die CSL einen entsprechenden Gesetzesvorschlag veröffentlicht. Darin schlug sie unter anderem die Anhebung der Frist für Elternurlaub von sechs auf acht Jahre nach Geburt des Kindes, die Einführung eines „congé social“ sowie eines Rechts auf Abwesenheit von der Arbeit „pour des raisons de force majeure“ vor.

Doch auch Unternehmen, so heißt es in der Studie weiter, sollten innovative Wege einschlagen, um die Work-Life-Balance ihrer Angestellten zu fördern. Dazu zählen unter anderem Arbeitszeitverkürzung sowie die Reduzierung von Wochenendarbeit. Die CSL hält aber noch weitere Empfehlungen bereit: So sei es wichtig, dass Unternehmen Maßnahmen implementierten, um psychosozialen Risiken vorzugreifen. Mentale Gesundheit müsse genauso ernst genommen werden wie die physische.